

**Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja**

**Karyawan**

(Studi pada BTM Bina Masyarakat Utama, Bandar Lampung)



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Disusun Oleh :

Nama : Prasna Gasa Wartono

NPM : 1351020128

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1439 H / 2017 M**

**PERAN PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BTM  
BINA MASYARAKAT UTAMA BANDAR LAMPUNG)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**Disusun Oleh :**

**PRASNA GASA WARTONO**

**NPM : 1351020128**

**Jurusan : Perbankan Syariah**

Pembimbing I : H.Supaijo, S.H., M.H

Pembimbing II: Suhendar, M.S.Ak.,Akt

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1439 H / 2018 M**

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam suatu lembaga khususnya lembaga keuangan syariah, tidak semua orang bisa bekerja di lembaga tersebut namun, harus ada kriteria tertentu yang harus dicapai oleh seorang calon karyawan suatu lembaga keuangan syariah. Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. Salah satu untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Dimana pendidikan mempunyai peran penting dalam pembentukan karakter, menambah pengetahuan dan skill, menciptakan serta mengembangkan kemandirian sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Di lain pihak, semakin tinggi tingkat upah, semakin tinggi kemauan seseorang untuk bekerja atau menawarkan tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan kewajiban seorang pemilik perusahaan sebagai bentuk imbalan balas jasa kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain ialah Bagaimana peran pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung dan Bagaimana peran kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran pendidikan dan kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dengan melakukan pendekatan ini penulis melakukan penelitian untuk menghasilkan data deskripsi terkait peran pendidikan dan kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang karyawan. Dalam penentuan sampel menggunakan teknik *Non-probability Sampling* yaitu tidak memberikan peluang (kesempatan) yang sama bagi setiap unsur-unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini 15 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini penulis berpandangan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan pendidikan dan kompensasi mempunyai peran dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan tetap BTM BiMU Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner di atas bahwa 95.55% responden mengalami peningkatan kinerja, hal tersebut tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh BTM BiMU Bandar Lampung serta tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan BTM BiMU Bandar Lampung.

Kata kunci : Pendidikan, Kompensasi, peningkatan kinerja





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**  
**LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 703289*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja Dalam  
Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BTM Bina  
Masyarakat Utama, Bandar Lampung)  
**Nama** : Prasna Gasa Wartono  
**NPM** : 1351020128  
**Jurusan** : Perbankan Syariah  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 30 Oktober 2018

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**H. Supaijo, S.H., M.H**  
**NIP. 196503121994031002**

**Suhendar, M.S.Ak., Akt**  
**NIP.**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

**Ahmad Habibi, S.E., M.E**  
**NIP. 197905142003121003**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let.kol Hendro Suratmin Sukarame Bandar Lampung. Telp. ( 0721 ) 703289

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **PERAN PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTM**

**Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung)**, disusun oleh Nama : **Prasna  
Gasa Wartono, NPM : 1351020128, Jurusan Perbankan Syariah, telah diujikan  
dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan  
Lampung Pada Hari/tanggal : Selasa/ 04 September 2018.**

**TIM PENGUJI**

**Ketua Sidang : Ahmad Habibi, S.E., M.E**

**Sekretaris : Agus Kurniawan, S.E., M.S.Ak**

**Penguji I : Vitria Susanti, M.A., M. Ec. Dev**

**Penguji II : H. Supaijo, M.H**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag**  
**NIP. 19580824 198903 1 003**



## MOTTO

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

*Artinya:* Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (QS.Az-Zumar : 39)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Abdul aziz,et. al. Bukhara Tajwid dan Terjemahan. (Jakarta: Syamil Quran,2007). QS.Az-Zumar : 39

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rasa bangga dan syukur yang amat dalam ku persembahkan karya ini kepada :

1. Ayahanda Wartono dan Ibunda Sustina Wati, yang telah memberi dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada yang khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saja takan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk kalian Ayahanda dan Ibundaku.
2. Buat kakak dan adikku, Siera Wati Oktari, Femia Maylanti, Sakila Marharani. Yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan do'anya untuk keberhasilan ini, terimakasih dan sayangku untuk kalian.
3. Buat Yunita Rusmawati yang selalu memberikan motivasi tanpa henti dan
4. Teman-teman seperjunganku "Septa, Reza, Ma'mun, Darwan, Ardian, Riska, Risky, Ama, Ririn", dan teman-teman angkatan tahun 2013 khususnya kelas A yang tidak bias saya sebutkan satu persatu, terimakasih karena kalian telah memotivasi dalam segala hal.
5. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Prasna Gasa Wartono, lahir di Kampung Sawah Lama, Kecamatan Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, pada tanggal 31 Desember 1993, anak kedua dari empat saudara, pasangan Baapak Wartono dan Ibu Sustina Wati.

Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh yaitu :

1. Taman Kanak-Kanak (TK) Kasih Ibu berijazah pada tahun 2001
2. SDN 2 Bandar Lampung berijazah pada tahun 2007
3. SMP Negeri 17 Bandar Lampung berijazah pada tahun 2010
4. SMA Adiguna Bandar Lampung berijazah pada tahun 2013
5. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung tahun 2013

Bandar Lampung, 26 Mei 2018

**Prasna Gasa Wartono**

**NPM. 1321020128**



## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT Robb semesta alam yang telah menciptakan manusia untuk beribadah kepada-Nya. Kita memuji, meminta tolong, memohon ampun dan berlindung pada-Nya dari keburukan diri kita dan kejahatan amalan kita. Barang siapa yang di sesatkan oleh Allah, maka dialah orang yang mendapat petunjuk. Dan barang siapa yang disesatkan oleh Allah, maka tidak ada yang menjadi penolong dan penuntunnya. Kita bersaksi bahawa Muhammad adalah hamba dan utusan-Nya, yang diutus dengan kebenaran, sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan, mengajak pada kebenaran dengan izin-Nya, dan cahaya penerang bagi umatnya. Ya Allah, curahkan shalawat dan salam atas *Rasulullah Shallahu alaihiwa Salam* dan keluarganya, yaitu do'a dan keselamatan berlimpah.

Alhamdulillah, skripsi yang berjudul : **“PERAN DAN KOMPENSASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BTM BINA MASYARAKAT UTAMA BANDAR LAMPUNG)”**, dapat terselesaikan dengan baik meskipun dalam bentuk yang sederhana.

Keberhasilan ini tentu saja tidak dapat terwujud tanpa bimbingan, dukungan, do'a dan bantuan berbagai pihak, oleh karenanya dengan seluruh kerendahan hati dan rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.A selaku Dekan FEBI UIN Raden Intan Lamapung beserta jajarannya

2. Bapak Ahamad Habibi, S.E., M.E selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Bapak Kurniawan, S.E., M.E. yang telah memberikan masukan, saran dan perhatian selama ini
3. Bapak H.Supaijo, S.H., M.H selaku pebimbing I dan Bapak Suhendar, M.S.Ak.,Akt. Selaku pebimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya.
4. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung
5. Staff perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan Staff Fakultas Ekonomi Bisnis Islam yang telah membantu penulis dalam mencari referensi guna menyelesaikan karya ilmiah ini.
6. Manajer HRD Bapak Ahsanal Huda,S.P beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kerja sama hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat ridho dan sekaligus sebagai catatan amal ibadah dari Allah SWT. *Aamiin Ya Robbil 'Alamin.* Penulis menyadari penelitian ini masih terbatasnya ilmu, pemahaman, dan teori penelitian yang penulis miliki. Oleh karenanya kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran yang sifatnya membangun. Dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi

penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. *Amin Ya Robbil 'alamin.*

Bandar Lampung, 26 Mei 2018

**Prasna Gasa Wartono**

**NPM. 1321020128**





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERSETUJUAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
F. Metode Penelitian .....	12
G. Penelitian Terdahulu.....	18

## **BAB II LANDASAN TEORI**

<b>A. PENDIDIKAN .....</b>	
1. Definisi pendidikan .....	22
2. Konsep Pendidikan .....	23
3. Jenjang Pendidikan .....	24
4. Jenis Pendidikan.....	25
<b>B. KOMPENSASI.....</b>	
1. Definisi Kompensasi .....	27
2. Pengertian Kompensasi .....	28
3. Jenis-Jenis Kompensasi .....	30
4. Tujuan Kompensasi .....	33
<b>C. MENINGKATAN KINERJA.....</b>	
1. Definisi Peningkatan Kinerja.....	34
2. Pengertian Peningkatan Kinerja.....	36
3. Manfaat Meningkatkan Kinerja .....	38
4. Bentuk Peningkatan Kinerja .....	40
<b>D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi</b> Peningkatan Kinerja .....	42
<b>E.Indikator Peningkatan Kinerja .....</b>	47

F.Upaya Meningkatkan Kinerja.....	49
-----------------------------------	----

### **BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN**

<b>A. Gambaran Umum.....</b>	<b>53</b>
1. Sejarah berdirinya BTM Bina Masyarakat Utama.....	55
2. Visidan Misi BTM Bina Masyarakat Utama .....	57
3. Nilai-nilai yang mendasari kerja BTM Bina Masyarakat Utama .....	59
4. Lokasi BTM Bina Masyarakat Utama .....	61
5. Job Deskripsi Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.....	64
6. Produk-Produk BTM Bina Masyarakat Utama.....	67
<b>B. Karakteristik Responden di BTM Bina Masyarakat Utama, Lampung Bandar Lampung .....</b>	<b>68</b>
1. Jenis Kelamin.....	69
2. Jabatan Karyawan .....	70
3. Unsur Penilaian .....	71
4. Pendidikan Terakhir .....	72
<b>C. Karakteristik Jawaban Responden.....</b>	<b>72</b>
1. Tingkat Pendidikan .....	73
2. Kompensasi .....	74
3. Peningkatan kinerja.....	76

### **BAB IV ANALISIS DATA**

A. PERAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN .....	78
B. PERAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN.....	80

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....**

A. KESIMPULAN .....	84
B. SARAN.....	85

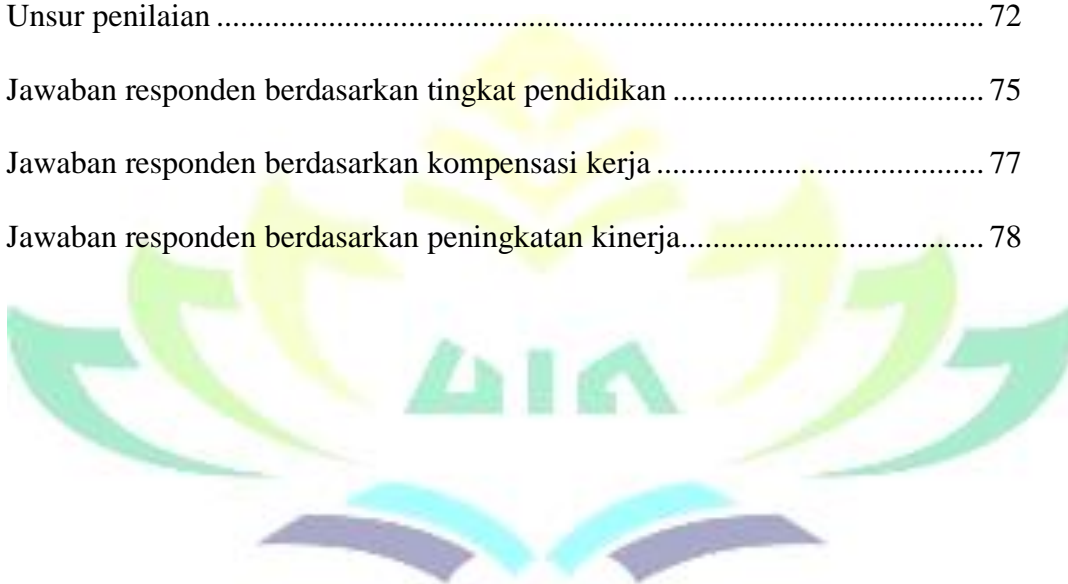
### **DAFTAR PUSTAKA ..... 86**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tingkat Pengangguran Terbuka Di Indonesia.....	9
Disrtibusi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin .....	70
Disrtibusi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	71
Distribusi jawaban responden berdasarkan jabatan .....	71
Unsur penilaian .....	72
Jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	75
Jawaban responden berdasarkan kompensasi kerja .....	77
Jawaban responden berdasarkan peningkatan kinerja.....	78





## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Pernyataan Plagiarisme
2. Berita Acara Seminar Proposal
3. Berita Acara Munaqasah
4. SK Pembimbing
5. Surat Izin Riset
6. Foto Dokumentasi
7. Blangko Konsultasi Pembimbing



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Adapun istilah-istilah yang perlu penulis jelaskan adalah :

1. Peran adalah ikut ambil dalam bagian dalam suatu kegiatan (pemain).<sup>2</sup>  
Seseorang melaksanakan hak dan kewajiban, berarti telah menjalankan suatu peran.
2. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.
3. Kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.<sup>3</sup> Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan.

---

<sup>2</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional*, Balai Pustaka, 2002, hlm. 854

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 584

4. Meningkatkan adalah mempertinggi produksi.<sup>4</sup> Kinerja adalah suatu yang dicapai.<sup>5</sup> Kata kinerja berarti menunjukkan ada suatu aktivitas yang telah lampau, yang mana hal itu harus ditingkatkan.

5. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji.<sup>6</sup>

Sebagai kerangka awal untuk mempermudah dan memahami skripsi ini, maka diperlukan adanya penegasan judul. Penulis telah menguraikan beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini adapun judul skripsi ini adalah **“Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja Dalam Menigkatan Kinerja Karyawan (Studi pada BTM Bina Masyarakat Utama, Bandar Lampung)”**

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan penulis memilih judul ini adalah sebagai berikut :

### **1. Objektif**

Judul ini dipilih karena melihat realita yang ada pada saat ini bahwa perkembangan dalam berbagai hal seperti teknologi, ekonomi, ilmu pengetahuan dan lain-lain tidak dapat dihindari oleh organisasi atau lembaga, termasuk BTM Bina Masyarakat Utama, Bandar Lampung, maka perlunya dilakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia terhadap kinerja karyawannya sehingga visi dan

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 1198

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 570

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm, 511



misi BTM Bina Masyarakat Utama, Bandar Lampung bisa tercapai secara efektif dan efisien.

## 2. Subjektif

- a. Penulis ingin mengetahui secara jelas apakah pendidikan dan kompensasi kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama, Bandar Lampung
- b. Penulis optimis bahwa penelitian ini dapat terselesaikan. Hal ini didukung dengan litelatur dan data-data yang dibutuhkan.

## C. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam suatu lembaga khususnya lembaga keuangan syariah, tidak semua orang bisa bekerja dilembaga tersebut namun, harus ada kriteria tertentu yang harus dicapai oleh seorang calon karyawan suatu lembaga keuangan syariah. Pada fenomena ini lembaga keuangan syariah melakukan rekrutmen karyawan kurang memperhatikan latar belakang pendidikan SDM dari segi lulusan dan jurusan. Lembaga menyelenggarakan rekrutmen dan banyak calon karyawan yang mendaftar serta bisa melewati berbagai tahapan seleksi dari proses awal sampai akhir itu sudah dianggap lulus dan di rekrut jadi karyawan. Sehingga dari rekrutmen tersebut lembaga mendapatkan SDM yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dunia

persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut sejalan dengan peradaban manusia, perkembangan teknologi informasi dan penelitian menuntut organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ketika menjalankan usaha serta kegiatannya, perusahaan sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang berupa karyawan memiliki kompetensi di bidangnya. Dalam usaha untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik. Di bandingkan dengan sumberdaya lainnya, Sumber Daya Manusia memiliki peran yang lebih penting, karena dari merekalah akan muncul ide, keputusan maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan mencapai tujuan.<sup>7</sup>

Faktor manusia menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi tersebut walaupun di dalam suatu perusahaan atau lembaga terpenuhi kebutuhan sumber daya non manusia yang mencukupi seperti modal yang besar mesin-mesin yang lengkap dan modern teknologi yang canggih, lokasi yang mendukung dan lain sebagainya. Tetapi apabila tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi atau lembaga tersebut tidak akan mencapai tujuan secara maksimal.

Salah satu untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Dimana pendidikan mempunyai peran penting dalam pembentukan karakter, menambah pengetahuan dan skill, menciptakan serta

---

<sup>7</sup> A. Usmara, *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Asmara Books, 2010), hlm.5

mengembangkan kemandirian sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan dunia kerja. Pendidikan baik formal maupun non formal merupakan salah satu cara meningkatkan sumber daya manusia sehingga harapannya bahwa sumber daya manusia memiliki kemampuan yang lebih dan dapat berkompetensi baik antar daerah, provinsi, maupun Negara. Karena itu persiapan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global ataupun menciptakan lapangan pekerjaan dinilai sebagai persyaratan utama.

Hubungan antara ketenagakerjaan dan pendidikan sangatlah kompleks sehingga tidak bisa melihat dari satu sisi masalah saja. Karakter individu, karakter pekerjaan serta bidang pendidikan yang terjadi pada seseorang sangat berpengaruh pada status sosialnya. Hubungan pendidikan dengan jabatan, penghasilan dan status sosial, sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pembagian upah.<sup>8</sup>

Pendidikan dan pendapatan memiliki keterkaitan yang erat di Indonesia, kegiatan program penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari upaya mengantarkan dan mempersiapkan peserta didik untuk memasuki dunia kerja dikemudian hari. Menghadapi pasar kerja dengan kompetensi yang ketat menuntut setian peserta didik untuk menghadapi persaingan. Sebagian persiapan akan diperoleh melalui lembaga pendidikan yang bermutu. Di lain pihak, semakin tinggi tingkat upah, semakin tinggi kemauan seseorang untuk bekerja

---

<sup>8</sup> Triwiyanto dan Ulfatin, *Manajemen Sumberdaya Manusia Bidang Pendidikan*, (Depok, Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 116

atau menawarkan tenaga kerjanya. Kemampuan untuk bekerja seseorang terutama sekali dipengaruhi oleh keadaan kesehatan dan kecakapannya, keterampilan dan keahliannya. Selanjutnya tingkat kesehatan dipengaruhi oleh keadaan gizi dan lingkungannya, sedangkan kecakapan, keterampilan dan keahlian dipengaruhi oleh tingkat pendidikan baik formal maupun tidak formal.<sup>9</sup>

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan kewajiban seorang pemilik Perusahaan. Sebagai bentuk imbalan balas jasa kepadanya, dalam hal ini keadilan sangat penting. Allah SWT berfirman dala Q.S. Al-Ahqaf. 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*<sup>10</sup>

Seorang pemilik perusahaan dilarang menunda-nunda pemenuhan hak karyawan tanpa alasan yang jelas dan setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktifitas kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dari kinerja karyawan. Penilaian yang bersifat subjektif akan

---

<sup>9</sup> Irawan dan suparmoko, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta, Bpfe-Yogyakarta, 2002), hlm.122

<sup>10</sup>. Departemen Agama, *Op. Cit*, hlm.504



berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktifitas kerja karyawannya sehingga nanti akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

Kemunculan BMT sebagai organisasi yang relatif baru menimbulkan tantangan besar. Sebagai Lembaga Keuangan Syariah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip Syariah. Keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mampu dan berkembang. Keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat juga keterpaduan antara sisi *maal* dan *tamwil* (sosial dan bisnis), keterpaduan antara fisik dan mental, rohaniyah dan jasmaniah.

Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama, baik antar pengurus dan pengelola maupun dengan nasabah. Kemandirian berarti BMT tidak dapat hidup hanya dengan bergantung pada uluran tangan atau fasilitas pemerintah, tetapi harus berkembang dari meningkatnya partisipasi nasabah dan masyarakat, untuk itulah pola pengelolaannya harus profesional karena BMT mempunyai visi dan misi. Visi BMT harus mengarah pada upaya untuk mewujudkan BMT menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah nasabah (ibadah dalam arti yang luas), sehingga mampu berperan sebagai wakil pengabdian Allah SWT, memakmurkan kehidupan nasabah pada khususnya dan masyarakat umumnya.

Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran dan berkemajuan, serta makmur dan maju berkeadilan berlandaskan Syariah dan Ridho Allah SWT. Segala aspek kehidupan, termasuk ekonomi tercakup nilai-nilai dasarnya dalam Islam yakni yang bersumber pada asas tauhid, bahkan lebih dari sekedar nilai-nilai dasar, seperti kesatuan, keseimbangan, keadilan, kebebasan dan pertanggungjawaban. Islam telah mencakup nilai-nilai instrumental dan norma-norma yang operasionalnya untuk diterapkan dalam pembentukan lembaga-lembaga ekonomi masyarakat.<sup>11</sup>

Pendidikan merupakan modal bagi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemampuan baik secara formal maupun keterampilan sumber daya manusia, sehingga lebih memudahkan sumberdaya manusia tersebut dalam mencari pekerjaan karena mempunyai nilai daya saing yang tinggi dan berakibat berkurangnya tingkat pengangguran yang ada.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia per Februari 2018 berjumlah 6,87 juta orang atau 5,13%.jika dilihat menurut pendidikan tertinggi maka persentase nya ialah<sup>12</sup> :

---

<sup>11</sup> Ahmad Saefudin, *Ekonomi dan Masyarakat Dalam Perspektif Islam*, Rajawali, (Jakarta, 2010), hlm.19

<sup>12</sup> <https://www.bps.id>

**Tabel I**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia**

No	Jenjang Pendidikan	Persentase
1	SD	2,69 %
2	SMP	5,18 %
3	SMK/SMK	7,18 %
4	Diploma I-III	7,92 %

*Sumber: data primer diolah tahun 2018*

Banyaknya lembaga keuangan syariah, menjadikan posisi BTM Bina Masyarakat Utama sebagai salah satu lembaga keuangan syariah harus mampu bersaing secara kompetitif yang memiliki karakter tersendiri dalam bersaing terutama dengan lembaga keuangan maupun bank syariah ataupun konvensional yang sudah mempunyai nama dan sudah benefit di bidang keuangan, sumber daya manusia (SDM) dan produk yang berkualitas.

Dari sisi pandangan agama Islam, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua praktek manajemen Sumber Daya Manusia dijalankan sebaik baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Quran dan Hadist. Secara formal, tidak ditemukan pasti pola pelatihan dan pembinaan Sumber Daya Manusia pada zaman Rasulullah SAW. Sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam islam. Rasulullah SAW membawa sejumlah prinsip etika dan

melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dengan pekerjaan dan pendidikannya.<sup>13</sup>

Manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mendapatkan kesuksesan yang berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Manajemen kinerja berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola dan meningkatkan kinerjanya baik individu maupun organisasi.<sup>14</sup>

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur keberhasilan yang ditentukan oleh organisasi.<sup>15</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung. Dikarenakan BTM tersebut masih baru dan dalam masa pengembangan perusahaan sehingga masih sangat

---

<sup>13</sup> A. Usmar, *Op.Cit*, hlm.30

<sup>14</sup> Wibowo, *Manajemen kinerja edisi ketiga*, (Jakarta: Pers,2010),hlm.8

<sup>15</sup> Moehiono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Berbasis Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008, hlm.95



membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Oleh karena itu penulis membuat karya ilmiah skripsi dengan judul : **“Peran Pendidikan dan Kompensasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”** (Studi Pada BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung)”).

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini anatara lain :

1. Bagaimana peran pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung?
2. Bagaimana peran kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
  - a. Untuk mengetahui bagaimana peran pendidikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.
  - b. Untuk mengetahui bagaimana peran kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.
2. Manfaat penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :
  - a. Manfaat Teoritis :

- 1) Diharapkan penelitian ini nantinya dapat memperkaya studi tentang Ekonomi, khususnya yang terkait dengan kualitas Sumber Daya Manusia dan kinerja lembaga atau organisasi.
- 2) Bagi BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kualitas yang tinggi dan mampu mencapai tujuan dan kinerja yang maksimal di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian mengenai Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja organisasi atau lembaga.
- 2) Membantu memberikan tambahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal kualitas manajemen Sumber Daya Manusia khususnya di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

## **F. Metode Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

### **1. Jenis penelitian**

Dilihat dari jenisnya penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan

dan perilaku nyata. Penelitian kualitatif, datanya dapat penulis peroleh dari lapangan, baik data lisan yang berupa wawancara maupun data tertulis.<sup>16</sup> Di sini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk meneliti dan menganalisis kualitas Sumber Daya Manusia terhadap lembaga BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

## 2. Sifat penelitian

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Yang diteliti dan dipelajari disini adalah obyek penelitian yang utuh, sepanjang hal tersebut mengenai manusia atau sejarah kehidupan manusia.<sup>17</sup> Yakni menggambarkan semua gejala dan objek yang ada di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

## 3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan

---

<sup>16</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 6.

<sup>17</sup> Cholid Narbuko, Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, ( Jakarta,: Bumi Aksara, 2013), hlm.44.

narasumber.<sup>18</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung dengan narasumber, yaitu pimpinan cabang BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung, Staff, maupun karyawan yang ada di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

Data Sekunder sumber-sumber yang menjadi bahan penunjang dan melengkapi dalam suatu analisis, selanjutnya data ini disebut juga data tidak langsung.<sup>19</sup> Sedangkan yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah seperti buku-buku yang relevan dengan pembahasan tentang sumber daya manusia, serta sumber yang lain berupa hasil laporan penelitian yang masih ada hubungannya dengan tempat penelitian ini.

#### 4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah subjek yang diteliti, populasi disebut juga univers tidak lain dari daerah generalisasi yang diwakili oleh sampel.<sup>20</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung 66 orang .

Sampel adalah sebagian atau elemen-elemen tertentu dari populasi yang akan diteliti.<sup>21</sup> Dalam memutuskan sampel penulis menggunakan *Non-probability Sampling* yaitu tidak memberikan peluang (kesempatan) yang

---

<sup>18</sup> V.Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 89

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 225

<sup>20</sup> Husain usmani, *metodelogi penelitian sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 42.

<sup>21</sup> . Rosady Ruslan, *Op.Cit*, hlm. 139



sama bagi setiap unsur-unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel.<sup>22</sup>

Untuk lebih jelasnya, penulis menggunakan *purposive sampling* yaitu : pemilihan sampel pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya.<sup>23</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka sebagai kriteria untuk menjadi sampel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pegawai aktif dan tetap di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.
- 2) Pegawai memahami masalah yang penulis teliti yaitu : Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Kerja.
- 3) Direksi memimpin dan mengawasi kegiatan sehari-hari.
- 4) Manajer Marketing Mengontrol, memimpin, bagian pemasaran agar sesuai dengan prinsip Islam.
- 5) Manajer operasional , mengontrol, memimpin bagian operasional agar pekerjaan lancar.

Berdasarkan kriteria di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Direksi 4 orang dan untuk pegawainya ada 11 orang. Jadi sampel berjumlah 15 orang.

---

<sup>22</sup>. *Ibid*, hlm. 156

<sup>23</sup>. *Ibid* , hlm.157

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### a. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran aspek tertentu.<sup>24</sup> Dalam penelitian ini peneliti meninjau secara langsung di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan responden.<sup>25</sup> Dengan Cara ini peneliti akan membagikan kuesioner kepada responden dengan pilihan jawaban SANGAT TIDAK SETUJU, TIDAK SETUJU, SETUJU, SANGAT SETUJU, sehingga jawaban responden dapat memberikan hasil yang baik bagi penelitian ini.

### c. Dokumentasi

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm.32

<sup>25</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hlm.134.

Studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian data bersifat surat, catatan harian, arsip, hasil rapat, cendramata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Bahan dokumenter terbagi menjadi beberapa macam yaitu, otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial, klipping, dokumen pemerintah atau swasta, data di server dan flashdisk, data tersimpan di website, dan lain-lain. Data jenis ini mempunyai sifat utama tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bias dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.<sup>26</sup> Data yang didokumentasikan adalah tentang data-data kinerja karyawan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

## 6. Teknik Pengolahan Data

### a. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- 1) Editing, adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuan dari pada editing adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada didalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.
- 2). Koding, adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari pada responden ke dalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi dilakukan

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm.33

dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

- 3). Tabulasi adalah pekerjaan membuat tabel, jawaban-jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan dalam tabel.<sup>27</sup>

#### b. Analisis Data

Dalam hal analisis data kualitatif, Bogdan mengatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat mudah diinformasikan kepada orang lain. analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan.<sup>28</sup>

### G. Penelitian Terdahulu

Ratih Wisnuwardni, “insentif uang tunai dan peningkatan kinerja kader posyandu” Study ini mengkaji peningkatan kinerja kader posyandu. Penelitian kualitatif yang menggunakan rancangan fenomenolgi ini menghimpun data 18

---

<sup>27</sup> Cholid Narbuko, Abu Ahmadi, Metodologi Penelitian, ( Jakarta,: Bumi Aksara, 2013), hlm. 154.

<sup>28</sup> *Op.Cit*, hlm. 244.



orang meliputi 15 orang dari instansi pemerintah 3 orang dari kader. Studi dengan menggunakan analisis ini menemukan bahwa pemerintah memberikan uang sebagai insentif kader menyebabkan kader bersemangat dalam bekerja dan berkompetensi dalam bekerja. Pemerintah terlihat sangat berperan meningkatkan kinerja kader, tetapi masyarakat masih kurang berperan. Studi ini menyimpulkan bahwa insentif uang tunai dapat meningkatkan kinerja kader posyandu.<sup>29</sup>

Susanti Yustiantiana, "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan kantor cabang Bandung Suci". Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode deskriptif serta pengolahan data dari responden yang terdiri dari 41 responden. Maka penulis dapat menarik kesimpulan untuk penelitian ini adalah bahwa hasil pengujian statistik dari hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai uji t hitung > t tabel atau  $4,094 > 2,02$  maka terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja. Nilai korelasi antara kompensasi dengan kinerja  $r = 0,548$  ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat. Variabel kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi sebesar 30,13% sedangkan sisanya 69,9% dijelaskan oleh faktor-faktor yang belum diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.<sup>30</sup>

Arri Pinandita, "Pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan study pada PT.POS Indonesia Mail Processing Center Bandung". Berdasarkan hasil

---

<sup>29</sup> Ratih Wisnuwardni, UIN Sunan Kalijaga "insentif uang tunai dan peningkatan kinerja kader posyandu".

<sup>30</sup> Susanti Yustiantiana, Universitas Negeri Jakarta yang berjudul "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan kantor cabang Bandung Suci.

hitungan Rank Spearman, maka kerelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 45,43%, artinya bahwa kompensasi membentuk kinerja karyawan sebesar 45.43% pada PT.POS Indonesia *Mail Procesing Center* Bandung. Sisanya dibentuk oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompensasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.POS Indonesia *Mail Procesing Center* Bandung.<sup>31</sup>

Juni Dwi Astono, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada perubahan signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum Provinsi Kalimantan Tengah.<sup>32</sup>

Putu Septiani Putri, “Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali” penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa daftar nama kantor akuntan public dan data primer berupa jawaban responden dari pengumpulan data kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode simple random

---

<sup>31</sup> Arri Pinandita, Universitas Padjadjaran yang berjudul “Pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan study pada PT.POS Indonesia *Mail Procesing Center* Bandung

<sup>32</sup> Juni Dwi Astono, IAIN Palangkaraya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah”

sampling dalam penentuan sample dan ada 36 sample yang memenuhi criteria. Hasil dari penelitian ini hanya tingkat pendidikan dan etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.<sup>33</sup>

Dari lima skripsi diatas ada yang memberikan hasil positif, dari skripsi yang pertama tentang peningkatan kinerja berbeda dengan skripsi yang akan penulis buat. Oleh sebab itu, peneliti berkeyakinan bahwa skripsi yang ditulis sangat berbeda dengan apa yang ada pada skripsi terdahulu. Hal ini juga menjadi motivasi dan pendorong penulis karena bedanya hasil dari pada kelima skripsi diatas tersebut.



---

<sup>33</sup> Putu Septiani Futri, Universitas Udayana “Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali”

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pendidikan

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Hal-hal yang melekat pada diri seseorang seperti keterampilan, pengetahuan, dan lain sebagainya merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset (pendidikan) makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Peningkatan kinerja mereka ditunjang oleh pendidikan. Dengan demikian pendidikan dapat di pakai sebagai mutu tenaga kerja.<sup>34</sup>

Menurut Grossmann, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin mudah dalam mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi sehingga akan meningkatkan produktifitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga.<sup>35</sup>

Pendidikan di Indonesia dinaungi oleh dua kementerian, yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan Kementerian Agama. Dimana Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang pendidikan

---

<sup>34</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.93.

<sup>35</sup> Grossmann Gregory, *Manajemen Eksekutif*, (Jakarta, Proffesional Books,1999),hlm.108.

anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan masyarakat, serta pengelolaan kebudayaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara.<sup>36</sup> Berbeda halnya dengan Kementerian Agama yang menaungi pendidikan berbasis keagamaan baik pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Di Indonesia perguruan tinggi non Agama dinaungi oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) yang hanya memiliki kewewenangan terkait Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta.<sup>37</sup>

#### 1. Definisi Pendidikan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Peraturan Presiden Republik Indonesia, Nomor 14, Tahun 2015, Tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Pasal 2.

<sup>37</sup> Kementerian Ristekdikti RI, Puspawarna Pendidikan Tinggi Indonesia (Jakarta, Kementerian Ristekdikti RI, 2016)hlm.36

<sup>38</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (1)



Didin Saripudin mendefinisikan pendidikan merupakan jalan menuju kemajuan dan pencapaian kesejahteraan sosial dan ekonomi.<sup>39</sup>

Menurut syariah Islam pendidikan sangat menentukan bagian posisi kerja dalam suatu perusahaan agar sejalan dengan pemikiran dan kemampuan yang dimiliki. Seperti yang dituangkan dalam Al-Quran Surat Thaha : 114

فَتَعَلَىٰ اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ  
وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

*Maka Maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan Katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan. (Q.S. Thaha : 114)<sup>40</sup>*

Tujuan pendidikan dalam islam adalah meilii akhlak-akhlak seperti suka memberi, mengutamakan orang lain serta mensucikan dari al-muzmumah seperti, pelit dan mementingkan diri sendiri.

## 2. Konsep Pendidikan

### a. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan di Indonesia menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang

Sistem Pendidikan Nasional terdiri atas:<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Didin Saripudin, "Pembangunan Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia". Makalah disajikan dalam Internasional Seminar on Lifelong Education (ISLE), Tanggal 22-23 Agustus 2008 di Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, hlm.4

<sup>40 40</sup> Abdul aziz, et. al. Bukhara Tajwid dan Terjemahan. (Jakarta: Syamil Quran, 2007). Q.S. Thaha : 114

<sup>41</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (10-13)

- 1) Pendidikan Formal, adalah jalur pendidikan yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi.
- 2) Pendidikan Nonformal, adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilakukan secara terstruktur dan berjenjang.
- 3) Pendidikan Informal, adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Ketiga jalur pendidikan ini dapat saling melengkapi dalam pembentukan kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan seorang.

b. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.<sup>42</sup> Perjenjangan pendidikan tersebut dapat menunjukkan kualitas vertikal. Untuk mengetahui relevansi pendidikan terhadap pasar kerja data yang lebih lengkap tentang jenis pendidikan harus ada. Kecocokan antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu permasalahan pokok dalam penanganan angkatan kerja. Dalam UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

---

<sup>42</sup> *Ibid*, Pasal 1ayat (8)

- 1) Pendidikan Dasar terbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidayah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah MTs), atau bentuk lain yang sederajat.
- 2) Pendidikan Menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.
- 3) Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institute, atau universitas.

### 3. Jenis Pendidikan

Jenis pendidikan diajarkan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademi, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus.<sup>43</sup> Program wajib belajar 12 tahun sudah dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia.<sup>44</sup> Untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi merupakan pilihan bagi setiap orang, dimana dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi diharapkan akan memperbaiki kehidupan seseorang.

---

<sup>43</sup> *Ibid*, Pasal 15

<sup>44</sup> Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (kemendikbud), “Pemerintah Siapkan Perangkat untuk Wajib Belajar 12 tahun” (Online), tersidia di : <http://www.kemendikbud.go.id/main/blog/2015/12/pemerintah-siapkan-perangkat-untuk-wajib-belajar-12-tahun-4930-4930-4930> (10 januari 2017), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah

Dalam islam pendidikan adalah kewajiban dalam setiap muslim, oleh karenanya banyak ayat maupun hadits yang menjelaskan pentingnya mencari ilmu. Seperti yang tertuang dalam ayat Al-Quran yang pertama kali menjelaskan tentang perintah membaca yang terdapat dalam Q.S Al-Alaq : 1-5

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَلَمْ يَكُنْ الْأَكْرَمُ  
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٣﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٤﴾

*Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya. ( Q.S Al-Alaq : 1-5)<sup>45</sup>*

Pandangan Islam tentang pendidikan sangat penting oleh karenanya dalam proses pendidikan baik formal maupun non formal harus didasarkan pada nilai-nilai Islam didalamnya.

## **B. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi berhubungan dengan imbalan yang diterima seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sejumlah organisasi. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa salah cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Ibid, Abdul Aziz. Q.S Al-Alaq : 1-5

<sup>46</sup> Mathis.L.Roberts dan Jackson.H.John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,buku I (Jakarta:salemba empat,2001),hlm 118.

Menurut Dessler kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hasil pekerjaan.<sup>47</sup>

Kompensasi merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Adapun jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung (*direct compertation*)

Kompensasi langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian yang diterima langsung oleh karyawan. Kompensasi langsung terdiri dari :

a. Bayaran pokok (*base pay*)

Bayaran pokok merupakan bayaran atau koompensasi langsung yang diterima diluar bonus, isentif, komisi dan tunjangan. Bayaran pokok biasanya sudah ditetapkan jumlahnya untuk tiap-tiap karyawan.

b. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan tiap hari, minggu atau bulan terlepas dari lamanya jam kerja. Karyawan manajemen, staf perusahaan biasanya menerima bayaran pokok berupa gaji. Gaji juga merupakan bayaran yang konsisten dari atau satu periode lain dengan tidak memandang jam kerja.<sup>48</sup>

c. Upah (*wage*)

---

<sup>47</sup> Dessler, Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta :PT Indeks, 2010), hlm.92.

<sup>48</sup> Rober L.Malthis Jhon II. Jackson, *Manajmen Sumber Daya Manusia Buku 2*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), hlm. 119.



Upah merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan berdasarkan gaji per jam, atau banyaknya produksi yang dihasilkan, semakin lama bekerja atau semakin banyak produksi yang dihasilkan, semakin besar yang diterima. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

d. Bayaran Prestasi (merit pay)

Bayar prestasi adalah kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan kinerjanya. Bayaran prestasi merupakan kenaikan tahunan yang berkaitan dengan kinerja karyawan selama setahun sebelumnya.

e. Bayaran Intensif (intensive pay)

Intensif merupakan tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Program insentif diberikan di sesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan sesuai dengan peningkatan kinerja, penjuakan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

f. Bayaran Tertangguh (deferred pay)

Merupakan program tabungan dan anuitas pembelian saham.

2. Kompensasi Tidak Langsung (indirect pay)

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian yang diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

a. Program Perlindungan

Program perlindungan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan. Program perlindungan terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, asuransi jiwa.

b. Bayaran diluar jam kerja

Bayaran diluar jam kerja merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari: tunjangan liburan, tunjangan hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.

c. Fasilitas

Fasilitas merupakan layanan atau fasilitas yang di sediakan perusahaan kepada karyawan sebagai pelengkap atau dari tambahan kompensasi. Contoh fasilitas: mobil dinas atau kendaraan dinas, ruang khusus, keanggotaan club, ruang kantor.

Terkait dengan sistem kompensasi adalah meningkatkan dan mempertahankan kinerja, berikut dikemukakan bahwa para karyawan mendambakan kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi.

Kepercayaan adalah persyaratan yang perlu untuk sifat-sifat situasional dari sistem kompensasi, karena jika para karyawan tidak mempercayai bahwa manajemen sungguh-sungguh memberikan imbalan yang dijanjikan untuk kinerja yang efektif, para karyawan tidak bakal termotivasi untuk bekerja secara efektif. Oleh karena itu, penggunaan sistem kompensasi untuk memotivasi kinerja yang efektif membutuhkan kaitan yang jelas dan terlihat

antara kinerja dan imbalan serta kepercayaan antara orang-orang yang memberikan imbalan. Untuk memperthankan pertalian antara kinerja dan motivasi ini, yang menguntungkan organisasi dan karyawan, organisasi perlu menyediakan sebagai berikut :

- a. Evaluasi yang akurat, manajemen mastilah membentuk sebuah sistem penilaian kinerja yang akurat untuk mengidentifikasi siapa-siapa karyawan yang menonjol, karyawan yang lemah dan pelaksanaan yang jelek.
- b. Imbalan-imbalan kinerja. Manajemen haruslah mengidentifikasi imbalan organisasional manakah yang terkait erat dengan tingkat kinerja, dan mengatakan pada karyawan bahwa gaji, kenaikan tunjangan, perubahan jam kerja atau kondisi kerja, atau pengakuan akan berhubungan dengan jam kerja.
- c. Umpan balik para penyedia. Para penyedia mestilah member umpan balik yang lengkap dan akurat pada para karyawan pada menilai kinerja mereka. Para karyawan harus diberi tahu bahwa mereka bekerja dengan baik dan bidang-bidang kerja mana yang memerlukan perbaikan.<sup>49</sup>

### 3. Tujuan Pemberian Kompensasi

---

<sup>49</sup> Dr.M.Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada,2012), hlm. 57-59.

Pemberian kompensasi dalam satu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut :

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau performen karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan

lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.<sup>50</sup>

Kompensasi dan intensif untuk karyawan bisnis bersekala kecil harus mengecek pembayaran gaji penting bagi semua karyawan, dan perusahaan kecil harus mengakui peran kompensasi adalah untuk menarik dan memberikan motivasi pada karyawan. Rencana insentif diperkirakan untuk memberi motivasi para karyawan, khususnya para karyawan yang non manajerial, untuk meningkatkan peningkatan kinerja mereka. Upah insentif mungkin merupakan pendapatan keseluruhan seorang karyawan atau mungkin menambah gaji atau upah tetapnya. Sistem komisi yang sering digunakan untuk membayar armada penjualan merupakan salah satu tipe kompensasi insentif.<sup>51</sup> Guna mendorong peningkatan kinerja kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem intensif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Seperti yang diterangkan dalam Quran surat Al-Ma'un ayat 1-7 :

---

<sup>50</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Renika Cipta, 2009), hlm, 143.

<sup>51</sup> Justin G. Longenecker, Carlos W. Moore, dan J. William Petty, *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil*, hlm, 523.



أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالدِّينِ ﴿١﴾ فَذَٰلِكَ الَّذِي يُدْعُ الْيَتِيمَ ﴿٢﴾  
وَلَا تَحْضُ عَلَىٰ طَعَامِ الْمِسْكِينِ ﴿٣﴾ فَوَيْلٌ لِلْمُصَلِّينَ ﴿٤﴾ الَّذِينَ هُمْ عَنْ  
صَلَاتِهِمْ سَاهُونَ ﴿٥﴾ الَّذِينَ هُمْ يُرَآءُونَ ﴿٦﴾ وَيَمْنَعُونَ الْمَاعُونَ ﴿٧﴾

*Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama? Itulah orang yang menghardik anak yatim, dan tidak menganjurkan memberi Makan orang miskin. Maka kecelakaanlah bagi orang-orang yang shalat, (yaitu) orang-orang yang lalai dari shalatnya, orang-orang yang berbuat riya, dan enggan (menolong dengan) barang berguna. (Q.S. Al-Ma'un ayat 1-7)<sup>52</sup>*

Surat Al-Ma'un mengandung prinsip dasar pembagian ekonomi terutama dalam hal jaminan social dalam surah Al-Ma'un adalah ayat kedua dan ketiga. Dimana orang tidak mempedulikan anak yatim serta tidak mau member makan orang miskin dianggap sebagai orang yang mengingkari atau mendustakan agama dan hari pembalasan.

### C. Pengertian Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja berarti mental seseorang yang berpandangan bahawa dalam bekerja hari ini hasilnya terus lebih baik dsari kemarin, demikian pula hasil hari esok harus lebih baik dari hari sekarang. Lebih lanjut dapat diuraikan pengertian peningkatan kinerja sebagai berikut :

Peningkatan kinerja bukanlah ukuran produksi atau keluaran yang diproduksi, tetapi peningkatan kinerja adalah ukuran seberapa baik kita

<sup>52</sup> Abdul aziz,et. al. Bukhara Tajwid dan Terjemahan. (Jakarta: Syamil Quran,2007)QS.Al-Ma'un 1-5

menggunakan sumber daya dalam pencapaian hasil yang diinginkan. Hasil yang didapatkan berhubungan dengan efektifitas dalam mencapai prestasi, sedangkan sumber daya yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam mendapatkan hasil dengan menggunakan sumber daya yang minimal.

Efektifitas berfokus pada keluaran dan efektifitas adalah seberapa baik dihasilkan keluaran dan masukan sumberdaya yang ada. Atau dapat dikatakan, seberapa efektif sumber daya yang ada digunakan untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Dengan istilah lain dapat dikatakan bahwa efektif mendekati pengertian seberapa jauh mendayagunakan masukan sumber daya yang ada.

Efisiensi berfokus pada masukan, dan pengertian efisiensi adalah seberapa hemat masukan sumber daya digunakan untuk menghasilkan keluaran yang ditentukan. Secara umum, peningkatan kinerja sering diartikan sebagai efisiensi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran.

Peningkatan kinerja merupakan fungsi dari efektifitas dan efisiensi. Dengan demikian, kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam penggunaan sumber daya, termasuk bahan, uang dan waktu, yang menghasilkan peningkatan kinerja yang relatif tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka pengertian peningkatan kinerja dapat diartikan: pertimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan keuntungan yang paling kecil atau dengan kata lain diartikan bahwa peningkatan kinerja kerja adalah

perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*).<sup>53</sup> Hasil yang diperoleh (*output*), dapat berupa:

- 1) Barang
- 2) Jasa
- 3) Kepuasan

Sedangkan sumber kerja yang digunakan (*input*), dapat berupa :

- 1) Tenaga
- 2) Mesin
- 3) Bahan
- 4) Tempat
- 5) Perlengkapan
- 6) Tanah
- 7) Gedung

Peningkatan kinerja menurut dewan Peningkatan kinerja Nasional mengartikannya sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu

---

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm.8

kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.<sup>54</sup> Sinungan membagi membagi pengertian peningkatan kinerja dalam 3 hal, yaitu:

- 1) Peningkatan kinerja adalah rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan produksi yang dipergunakan (*input*)
- 2) Peningkatan kinerja pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Peningkatan kinerja merupakan interaksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu invertasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen serta tenaga kerja.<sup>55</sup>

Menurut Klingner dan Nanbaldian yang dikutip oleh Faustino Cordoso Gomes, menyatakan bahwa peningkatan kinerja mempunyai fungsi perbaikan diri usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan-latihan.<sup>56</sup>

Peningkatan kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Mengingat betapa pentingnya pengukuran peningkatan kinerja maka dapat dilihat manfaatnya seperti yang di kemukakan Muchdarsyah Sinungan:

---

<sup>54</sup> Usman Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2003), hlm 9.

<sup>55</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Peningkatan kinerja Apa dan Bagaimana Edisi 2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm 16

<sup>56</sup> *Ibid*, hlm 20

- 1) Akan meningkatkan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan minatnya pada tingkat dan rangkaian peningkatan kinerja.
- 2) Penempatan perusahaan yang tetap seperti yang menentukan sasaran dan tujuan yang nyata dan perputaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan. Peningkatan kinerja adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Dalam ilmu ekonomi, peningkatan kinerja merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan).

Peningkatan kinerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Peningkatan kinerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Peningkatan kinerja menurut Sadomo dkk, mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut :<sup>57</sup>

- 1) Peningkatan kinerja tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*).
- 2) Dewan peningkatan kinerja Nasional Indonesia merumuskan peningkatan kinerja sebagai berikut : peningkatan kinerja pada dasarnya adalah sesuatu

---

<sup>57</sup> Sadomo dkk, *Manajemen Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo, 1993), hlm 72-73.



sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahawa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

- 3) Peningkatan kinerja mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi. Energy dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep peningkatan kinerja semesta atau total.
- 4) Peningkatan kinerja adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya sasaran hakekat sasaran pembangunan nasional kita.

Dengan perkataan ini peningkatan kinerja mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu Negara ukurannya adalah *Gross Domestik Bruto (GDB)* sedangkan untuk perorangan diukur dengan *Input per man hour*. Peningkatan kinerja sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai target penghasilan (*output*) dikatakan sebagai kegiatan produktif,

sebaliknya makin tinggi *input* yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentudikatakan kurang produktif.<sup>58</sup>

Peningkatan peningkatan kinerja dapat dilihat dalam tiga bentuk :

- 1) Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama.
- 2) Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
- 3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative lebih kecil.

Meningkatkan peningkatan kinerja bagi perusahaan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- 1) Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
- 2) Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan peningkatan peningkatan kinerja, perusahaan akan memperoleh keuntungan untuk investasi baru.
- 3) Meningkatkan standar hidup dan martabat karyawan beserta keluarga.
- 4) Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang baik.

Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya peningkatan kinerja berarti :

---

<sup>58</sup> Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta:PT. Grasindo, 2006), hlm 248

- 1) Meningkatkan pendapatan dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari dengan demikian kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat ditabung yang nantinya bermanfaat bagi investasi.
- 2) Meningkatnya hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individu.
- 3) Meningkatnya keinginan berprestasi dan motivasi kerja.

Peningkatan kinerja seorang karyawan biasa terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dilingkungan kerjanya. Dari sisi lain, peningkatan kinerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan peningkatan kinerja merupakan pengertian relative, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik disbanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan ditempat lain Singodimedjo mengemukakan rumusan umum dari peningkatan kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Dibidang industri, peningkatan kinerja mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Selanjutnya, Webster dalam Yatman dan Abidin memberikan batasan tentang peningkatan kinerja yaitu :<sup>59</sup>

- 1) Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi
- 2) Tingkat keefektifan dari manajer industry di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi.
- 3) Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

Dalam kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat peningkatan kinerja, maka sumber daya tersebut perlu di kelola dan diatur dengan baik.

#### **D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kerja**

Dalam manajemen orientasi pembelajaran merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan tenaga penjual yang memiliki kualitas tinggi.<sup>60</sup>

Kinerja tenaga penjual yang tinggi dipengaruhi oleh sikap dan karakteristik-karakteristik lainnya yang dimiliki tenaga penjual kompetensi tenaga penjualan sangat diperlukan dalam menjalankan tugasnya agar lebih efektif.<sup>61</sup>

Dalam pandangan syariah atau perseptif islam telah memberika rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional. Profesionalise telah dianjurkan sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al Isro ayat 36 :

---

<sup>59</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2011), hlm 99.

<sup>60</sup> Amri Saeful, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Penjual Studi Pada PT. Nasmoko Jawa Tengah dan DIY*, Jurnal. No.3,2014, hlm,239

<sup>61</sup> *Ibid*, hlm 242

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ

عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٦٦﴾

*Artinya : dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.*

Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang cukup pada bidang tersebut, karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan peningkatan kinerja yang tinggi. Jika ditinjau dari hasil kerja seseorang maka sebelum mencapai suatu hasil kerja, banyak faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja seseorang atau karyawan menurut J. Ravianto:<sup>62</sup>

#### 1) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih baik akan mempunyai peningkatan kinerja kerja yang lebih baik dibanding dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah dengan adanya pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan maka karyawan tersebut tidak akan mengalami kesulitan dalam melakukan produksi dan tidak akan melakukan kesalahan yang dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

---

<sup>62</sup> J. Ravianto, *Peningkatan kinerja dan Manajemen*, (Jakarta:Lembaga sarana Informasi Usaha dan Peningkatan kinerja,1985), hlm 18-19.

## 2) Keterampilan

Keterampilan karyawan sangat berkaitan erat dengan peningkatan kinerja kerja karena dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka tidak akan banyak membuang waktu dan bahan baku yang digunakan dan akan mengurangi tingkat kesalahan terhadap proses produksi.

## 3) Motivasi

Pemimpin perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja para karyawan agar mereka dapat didorong untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin guna memenuhi target yang ditentukan perusahaan.

## 4) Sikap dan Etika Kerja

Seorang karyawan yang memiliki sifat yang malas dan seenaknya dalam bekerja akan dapat menurunkan peningkatan kinerja. Seorang karyawan harus memiliki sikap dan etika kerja yang baik guna mendukung proses produksi dan hubungan antara karyawan agar terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja.

## 5) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup akan membuat karyawan merasa bergairah untuk bekerja akan tetapi sebaliknya bila penghasilan kurang akan mengakibatkan turunnya semangat kerja. Tingkat penghasilan akan berperan dalam tingkat peningkatan kinerja karena apabila tingkat penghasilan berdasarkan gaji pokok ditambah dengan upah



berdasarkan atas output yang dihasilkan maka peningkatan kinerja akan berubah. Oleh karena itu karyawan akan berusaha meningkatkan peningkatan kinerjanya agar mendapatkan gaji intensif tersebut.

#### 6) Jaminan Sosial

Jaminan ini bisa berupa pemberian tunjangan atau biaya perawatan waktu sakit, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan kematian, Asuransi (Asuransi Tenaga Kerja) dan lain sebagainya jaminan sosial akan membuat karyawan akan bekerja lebih baik jika jaminan sosial tersebut mendapatkan perhatian yang baik dari perusahaan.

#### 7) Lingkungan dan Iklim Kerja

Disini termasuk hubungan sesama karyawan, hubungan dengan pemimpin, suhu udara, penerangan, ventilasi kebersihan, dan sebagainya di ruang kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena karyawan enggan bekerja dengan rekan kerja yang tidak kompak atau ruang kerja yang tidak memadai.

#### 8) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang dipengaruhi oleh gizi dan umur, apabila gizi seseorang tinggi maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut benar-benar sehat. Hal ini akan berhubungan terhadap peningkatan kinerja kerja.

#### 9) Teknologi

Ada kemajuan teknologi akan membantu dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga akan dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut akan dapat meningkatkan peningkatan kinerjanya.

#### 10) Disiplin

Kedisiplinan sangat berhubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi maka dapat dipastikan peningkatan kinerja kerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan tinggi maka peningkatan kinerja akan meningkat.

#### 11) Sarana Produksi

Peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam produksi juga mempunyai keterkaitan dengan peningkatan kinerja kerja karyawan. Apabila peralatan dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan memenuhi syarat terhadap proses produksi maka dapat meningkatkan peningkatan kinerja kerja karyawan.

#### 12) Manajemen

Tanpa manajemen yang baik maka karyawan tidak bisa terorganisir dengan baik sehingga mengakibatkan peningkatan kinerja terganggu. Manajemen yang baik dapat dilihat dari perhatian yang diberikan dari pihak manajer terhadap karyawan.

#### 13) Kesempatan Berprestasi

Kesempatan orang pasti ingin mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, maka dengan diberikannya kesempatan untuk berprestasi karyawan akan dapat meningkatkan peningkatan kinerjanya.

## E. Indikator Peningkatan Kinerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya peningkatan kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam dalam pencapaian kerja yang diharapkan. Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau keadaan yang menimbulkan semangat kerja guna mencapai kinerja yang diharapkan.<sup>63</sup> Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara seorang pemimpin dengan sekelompok orang yang menyebabkan seseorang atau kelompok berbuat yang sesuai dengan kehendak pemimpin.<sup>64</sup> Untuk mengukur peningkatan kinerja kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: <sup>65</sup>

### 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta *profesionalisme* mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyesuaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

### 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

---

<sup>63</sup> Hamdiah, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang".(jurnal, No.02, 2016) hlm.164

<sup>64</sup> Ibid, hlm.166

<sup>65</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, kencana,2011) hlm,104

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan peningkatan kinerja kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu perusahaan.

### 3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator ini dapat dilihat etos kerja dan hasil yang didapat dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

### 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek peningkatan kinerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### F. Upaya Meningkatkan Kinerja.

Bahwa peningkatan kerja dapat dilihat dari masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.<sup>66</sup>

Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian adalah:<sup>67</sup>

- 1) Perbaikan terus menerus
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- 3) Pemberdayaan SDM

---

<sup>66</sup> *Ibid.* hlm, 105

<sup>67</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat meningkatkan Peningkatan kinerja Kerja*, (Jakarta, Rineka Cipta Cet. 2009), hlm 134

Peningkatan kinerja menunjukkan pertambahan hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan peningkatan kinerja mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara penghasilan produksi tersebut dalam melaksanakan perkembangannya. Pada waktu pengukuran peningkatan kinerja kerja individu. Salah satu indikator pengukuran yang perlu dinilai atau diperhatikan adalah kepuasan kerja. Criteria atau ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan tentang peningkatan kinerja kerja pegawai adalah:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan dan spesifikasi serta harapan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa banyak hasil kerja atau optimalisasi pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan.

3) Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja adalah suatu ukuran yang membandingkan rencana penggunaannya makin besar masukan dihemat, makin tinggi efisiensinya.

4) Efektifitas Kerja

Efektifitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai. Makin besar prestasi yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

5) Metode Kerja



Metode kerja adalah tentang gambaran keadaan mengenai metode kerja, meliputi kejelasan dan pemahaman pegawai serta tekatnya untuk melaksanakan, sehingga terciptanya situasi atau kondisi kerja yang dapat diharapkan untuk menunjang peningkatan kinerja kerja.

#### 6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu ukuran tentang keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai terhadap tugasnya atau pekerjaan yang diberikan. Hal ini perlu karena kepuasan kerja yang tinggi dihasilkan oleh prestasi kerja bukan sebaliknya dan menjadi umpan balik untuk terjadinya pelaksanaan kerja atau unjuk laku dari individu.

Aktivitas dan perilaku ekonomi tidak lepas dari karakteristik manusianya. Pola perilaku, bentuk aktivitas dan pola kecenderungan terkait dengan pandangan manusia di dunia merupakan rangkaian kehidupan yang telah dirangkai di akhirat kelak. Telah menjadi suatu ketetapan (kodrat) dan kehendak (irodat) Allah bahawa manusia diciptakan juga sekaligus diberi tuntutan hidup agar dapat menjalani kehidupan di dunia sebagai hamba Allah.

Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani, hal ini berdasarkan firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Qashash: 77

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا  
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. ( Q.S. Al-Qashash: 77)<sup>68</sup>*




---

<sup>68 68</sup> Abdul aziz, et. al. Bukhara Tajwid dan Terjemahan. (Jakarta: Syamil Quran, 2007). Q.S. Al-Qashash: 77

### **BAB III**

#### **PENYAJIAN DATA PENELITIAN**

##### **A. Gambaran Umum Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) Bina Masyarakat Utama (BiMU)**

###### **1. Sejarah singkat berdirinya BTM BiMU<sup>69</sup>**

Secara defakto Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) telah ada sejak bulan Februari 2004, meskipun pada waktu itu namanya belum koperasi melainkan Lembaga Keuangan Syariah (LKS). Ini ditandai dengan mulainya kegiatan pembiayaan pada pedagang-pedagang kecil yang ada di pasar tradisional Way Halim-Bandar Lampung.

BTM BiMU merupakan Amal Usaha Muhammadiyah yang mandiri dalam bidang ekonomi. Didirikan oleh Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan PW Muhammadiyah Provinsi Lampung pada tahun 2004 dengan Nama Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung, namun sesuai dengan peraturan Kemenkop, pada RAT TB 2015 berubah menjadi KSPPS BTM BiMU.

Sebagai amal usaha BTM Tumbuh dan berkembang dibawah binaan PWM Lampung melalui Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan PWM Lampung. Keberadaan BTM diharapkan dapat menjadi pusat pengelolaan

---

<sup>69</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 20 September 2017 pukul 13.20.

keuangan Muhammadiyah dan ujung tombak dakwah bil hāl Muhammadiyah Lampung.

Pada mulanya Lembaga ini mendapat pinjaman dana dari Majelis Ekonomi (ME) Muhammadiyah Wilayah Lampung sebesar Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Rupiah). Dengan dana itulah LKS menjalankan fungsinya sebagai lembaga Keuangan yang bergerak dalam bidang Jasa Keuangan khususnya pembiayaan usaha yang berpola syari'ah (Bagi Hasil)

## **2. Visi dan Misi Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) BiMU**

### **- Visi BTM BiMU**

*“Menjadi Koperasi Syariah Pilihan Utama Masyarakat dalam Mendukung Gerakan Dakwah Ekonomi Muhammadiyah”*

### **- Misi BTM BiMU**

1. Mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan sistem ekonomi syariah.
2. Menyajikan produk-produk transaksi syariah yang sesuai dengan kebutuhan anggota
3. Memberikan pelayanan terbaik, transparan, dan akuntabel kepada anggota.
4. Melahirkan tenaga-tenaga profesional di bidang lembaga keuangan syariah, mampu berkompetisi dan berakhlakul karimah
5. Mengembangkan kerjasama yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan (stakeholder) dalam meningkatkan perekonomian umat

6. Mendasarkan setiap aktivitas pada tata kelola yang akuntabel.<sup>70</sup>

Tujuan dibentuknya Baitut Tamwil Muhammadiyah ini adalah:

- 1) Mensejahterakan persaudaraan dan keadilan sesama anggota
- 2) Menciptakan persaudaraan dan keadilan sesama anggota
- 3) Melepaskan masyarakat dari ketergantungan terhadap rentenir
- 4) Menjauhkan masyarakat dari praktek non syariah Berdasarkan tujuan di atas Baitut Tamwil Muhammadiyah berharap dapat membantu mencari jalan keluar untuk mensejahterakan masyarakat khususnya untuk memperoleh pembiayaan modal kerja usaha mikro dengan prosedur dan proses yang cepat sesuai dengan prinsip syariah.

### 3. Nilai

*“Nilai-nilai yang mendasari budaya kerja pada BTM BiMU adalah IHSAN”<sup>71</sup>*

a) Integrity

Berpikir, bertindak terpuji dan menjadi teladan

b) Humanity

Menjaga dan menjunjung tinggi persaudaraan, kemanusiaan dan mewujudkan masyarakat berkeadilan yang religius

c) Spirituality

---

<sup>70</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 20 September 2017 pukul 13.20.

<sup>71</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 20 September 2017 pukul 13.20.

Berikhtiar meningkatkan pelaksanaan nilai-nilai keyakinan yang sempurna

d) Accountability

Tata kelola usaha yang terbaik dan dapat dipertanggungjawabkan

e) Network

Memperluas jaringan usaha dan meningkatkan mutu layanan.

#### **4. Lokasi BTM BiMU**

- Kantor Pusat Jl. Pulau Tegal No. 17, Sukarame – Bandar Lampung
- Kode Pos 35131.
- Telepon (0721) 702466 / 8011229 (Setiap hari jam kerja)
- Email cs@btmlampung.co.id<sup>72</sup>

#### **5. Job Deskripsi Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung<sup>73</sup>**

Adapun Job Deskripsi kepengurusan Baitut Tamwil

##### **A. PENGAWAS**

1. Ketua : H. Fachrudin Al-Abidi, S.H

Memberikan fatwa, penjelasan, informasi dan pandangan-pandangan yang dianggap perlu dalam hal ketepatan pola, akad, dan transaksi-transaksi lainnya di Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar

---

<sup>72</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 20 September 2017 pukul 13.20.

<sup>73</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 20 September 2017 pukul 13.20.



Lampung dengan Syari'ah Islam sebagai dasar pedoman operasional Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.

2. Anggota : Drs. H. Habiburrahman, M.M

: Dr. Sudarman, M.Ag

Menjalankan dalam memberikan penjelasan, informasi dan pandangan-pandangan dalam transaksi-transaksi yang terjadi pada Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.

## B. PENGURUS

1. Ketua : Ir. H. Jamhari Hadipurwanta, M.P

Adapun tugas utama dari ketua Melakukan control atau pengawasan secara keseluruhan atas aktivitas lembaga dalam rangka menjaga kekayaan.

Batut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung dan memberikan arahan dalam upaya lebih mengembangkan dan meningkatkan kualitas Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.

2. Wakil ketua : Elly Kasim, S.E., Akt

Bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh ketua dalam hal pengawasan dan pengembangan kemajuan Baitut Tamwil Muhammadiyah.

3. Sekretaris : Ahsanul Huda, S.P

Melakukan pengelolaan pengadministrasian segala sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas Badan Pengurus.

4. Bendahara : Martini Setyowati, S.E

Melakukan pengelolaan keuangan Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung secara keseluruhan diluar unit-unit yang ada.

### C. PENGELOLA

#### 1. General manager : Elly Kasim, SE., Akt

Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas lembaga yang meliputi penghimpunan dana dari Pihak ketiga serta penyaluran dana yang merupakan kegiatan utama lembaga serta kegiatan-kegiatan langsung berhubungan dengan aktivitas utama tersebut dalam upaya mencapai target.

#### 2. Manager ops dan keuangan : Hj. Martini Sutyowati, S.E

Merencanakan, mengarahkan, mengontrol serta mengevaluasi seluruh aktivitas dibidang operasional baik yang berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan profesionalisme Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung khususnya dalam pelayanan terhadap mitra maupun anggota Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.

#### 3. Manager Marketing : Ahsanal Huda, S.P

Merencanakan, Mengarahkan, serta mengevaluasi target penghimpunan dana dan pembiayaan Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung serta memastikan strategi yang digunakan tepat dalam upaya mencapai sasaran termasuk menyelesaikan pembiayaan bermasalah.

#### 4. Kabag Ops dan keuangan : Suprantia Ningsih

Melaksanakan seluruh aktivitas dibidang operasional baik yang berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan profesionalisme Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung khususnya dalam pelayanan terhadap mitra maupun anggota Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.

5. Kabag IT : Sumarna, S.H.I

Melakukan penelitian dan pengembangan terhadap produk, kegiatan, strategi, pengorganisasian dan segala bentuk operasional lembaga serta teknologi informasi dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.

6. Kabag Legal : Rahmat Habibi

Tugas kabag legal melakukan perjanjian kerjasama dan dokumen legal lain yang berhubungan dengan project perusahaan dimana ditempatkan. Dan membuat surat permintaan, penawaran dan negosiasi harga.

7. Staff HRD : Dian Anggraini, S.Psi.

Merencanakan, mengarahkan, mengontrol serta mengevaluasi seluruh aktivitas dibidang administrasi, legal dan personalia yang berhubungan dengan pihak internal dan eksternal dan meningkatkan profesionalitas Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.

8. Staff SE : Ari Rahman, S. Kom

Berhubungan dengan pihak internal dan eksternal dan meningkatkan profesionalitas Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung.

9. Staff Legal : Najamudin

Tugas dari staff legal mensupport dan mengelolah dokumen perusahaan khususnya yang berhubungan dengan perjanjian kerjasama maupun legal contract. Mereview legal contract, perjanjian kerjasama dan dokumen legal lain yang berhubungan dengan project perusahaan dimana ditempatkan. Dan membuat surat permintaan, penawaran dan negosiasi harga.

10. Teller : Dewi Utami

Merencanakan dan melaksanakan segala transaksi yang sifatnya tunai.

11. Customer Service : Heni Damayanti

Memberikan pelayanan prima kepada mitra sehubungan dengan produk funding (penghimpunan dana) yang dimiliki oleh Baitut Tamwil Muhammadiyah Bandar Lampung dalam hal ini tabungan (simpana lancar) dan deposito (simpanan berjangka).

12. Office Boy : Nur Dian Syah

Tugas dari OB menjaga kebersihan kantor secara keseluruhan, membantu penyimpanan arsip dan dokumen nasabah, dan Sewaktu-waktu bila dibutuhkan, melakukan kegiatan pengiriman (kurir) dokumen ke Kantor Cabang Pembantu atau Kantor lainnya.

## **5. Produk – Produk BTM BiMU**

### **a. Produk simpanan (funding)**

#### **1. Simpanan Mudharabah Berjangka (SMB)**

Mengubah Cara Investasi Anda dengan Sesuatu Yang Lebih Bermakna.

Simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan setelah jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan.<sup>74</sup> Jangka Waktu :

- 3 Bulan
- 6 Bulan
- 9 Bulan
- 12 Bulan
- > 12 Bulan

#### **Manfaat & Keuntungan :**

- a) Memperoleh bagi hasil yang sangat menarik dan maksimal setiap bulan.
- b) Dana investasi anggota dikelola secara Syariah, sehingga memberikan ketenangan batin dalam berinvestasi.
- c) Tersedia pilihan jangka waktu investasi.
- d) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi BTM Lampung.

---

<sup>74</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 22 September 2017 pukul 10.30.

- e) Sarana investasi jangka panjang, aman dan terjamin
- f) Bagi hasil bersaing
- g) Autosave (pemindahan dana otomatis: simpanan)
- h) Automatic Roll Over (ARO), tanpa anggota/ nasabah datang otomatis akan diperpanjang SMB-nya
- i) Kami menyediakan fitur Simulasi Perhitungan Simpanan & SMB untuk memudahkan Anda dalam melakukan perencanaan.

## **2. Siwadu Personal**

Simpanan Wadi'ah Personal merupakan simpanan dengan saldo awal Rp. 10.000,- dan setoran selanjutnya tidak dibatasi jumlahnya serta bisa ditarik sewaktu-waktu oleh nasabah dan akan diberikan bagi hasil sesuai dengan saldo akhir simpanan setiap bulan yang akan dikonfersikan dalam bentuk bingkisan.<sup>75</sup>

Fasilitas Serba Gratis yaitu gratis biaya administrasi bulanan simpanan dan gratis biaya tarik tunai, cek saldo, dan transfer ke rekening lain secara on-line realtime. Syarat dan Ketentuan Program:

- a. Telah menjadi anggota BTM Bandar Lampung dan membayar simpanan wajib
- b. Mendaftar dengan melampirkan fotocopy KTP yang masih berlaku sebanyak 1 lembar

---

<sup>75</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 22 September 2017 pukul 10.30.



- c. Fotocopy Kartu Keluarga (KK) sebanyak 1 lembar
- d. Pas Photo 3×4 sebanyak 3 lembar
- e. Mengisi form aplikasi database keanggotaan
- f. Jumlah setoran tidak dibatas
- g. Simpanan dapat diambil kapan saja
- h. Batas saldo minimal Rp.10.000,-
- i. Mendapakan bonus bingkisan.

### 3. Siwadu Tarbiyah

Simpanan Wadi'ah Tarbiyah merupakan simpanan untuk keperluan biaya Pendidikan (Tarbiyah) dengan saldo awal Rp. 10.000,- Dan setoran selanjutnya tidak dibatasi yang bisa diambil per semester dan akan diberikan bagi hasil sesuai dengan saldo akhir simpanan setiap bulan yang akan dikonfersikan dalam bentuk bingkisan. Apabila diambil sebelum waktunya bagi hasil akan dimasukkan ke rekening ZIS. Fasilitas yang diberikan yaitu gratis biaya administrasi bulanan simpanan dan gratis biaya tarik tunai, cek saldo, dan transfer ke rekening lain secara on-line realtime.<sup>76</sup>Syarat dan Ketentuan Program :

- a. Telah menjadi anggota BTM Bandar Lampung dan membayar simpanan wajib
- b. Mengisi form aplikasi pembukaan rekening

---

<sup>76</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 22 September 2017 pukul 10.30.

- c. Jumlah Setoran tidak dibatasi
- d. Simpanan dapat diambil dengan jangka waktu setiap 6 (enam) bulan atau kelipatannya
- e. Batas saldo minimal pengambilan Rp. 10.000,-
- f. Mendapatkan bonus peralatan sekolah.

#### **4. Siwadu Fitri**

Simpanan Wadi'ah Fitri merupakan simpanan berjangka 12 bulan untuk keperluan Hari Raya Idul Fitri, dengan saldo awal Rp. 10.000,- Dan setoran selanjutnya tidak ditentukan yang bisa diambil setiap 1 (satu) tahun sekali, dua minggu (14 hari) sebelum hari raya idul fitri dan akan diberikan bagi hasil sesuai dengan saldo akhir simpanan setiap bulan yang akan dikonfersikan dalam bentuk bingkisan. Apabila diambil sebelum waktunya bagi hasil akan dimasukkan ke rekening ZIS. Fasilitas yang di dapat yaitu gratis biaya administrasi bulanan simpanan dan gratis biaya tarik tunai, cek saldo, dan transfer ke rekening lain secara on-line realtime.<sup>77</sup> Syarat dan Ketentuan Program :

- a. Telah menjadi anggota BTM Bandar Lampung dan membayar simpanan wajib
- b. Mengisi form aplikasi pembukaan rekening
- c. Jumlah Setoran tidak dibatasi

---

<sup>77</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 21 Desember 2017 pukul 08.00.

- d. Simpanan dapat diambil 2 minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri
- e. Batas saldo minimal pengambilan Rp. 10.000,-
- f. Mendapatkan bonus bingkisan fitri.

## **5. SiMudha Qurban**

Simpanan Mudharabah Qurban merupakan simpanan untuk keperluan Ibadah Qurban dengan saldo awal Rp. 50.000,- Dan setoran selanjutnya Rp. 25.000. Simpanan dapat diambil setiap 1 (satu) tahun sekali atau dua minggu (14 hari) sebelum hari raya Idul Adha, dan akan diberikan bagi hasil sesuai dengan saldo akhir simpanan setiap bulan yang akan dikonfersikan dalam bentuk bingkisan. Apabila diambil sebelum waktunya bagi hasil akan dimasukkan ke rekening ZIS. Fasilitas yang di dapat yaitu gratis biaya administrasi bulanan simpanan dan gratis biaya tarik tunai, cek saldo, dan transfer ke rekening lain secara on-line realtime. Syarat dan Ketentuan Program :

- a. Telah menjadi anggota BTM Bandar Lampung
- b. Mengisi form aplikasi pembukaan rekening
- c. Jumlah Setoran tidak dibatasi
- d. Simpanan dapat diambil untuk kebutuhan ibadah qurban
- e. Batas saldo minimal pengambilan Rp. 10.000.

### **b. Produk pembiayaan**

#### **1) Mudharabah**

Pembiayaan dalam bentuk modal atau dana yang diberikan oleh BTM untuk nasabah untuk dikelola dalam usaha yang telah disepakati bersama. Selanjutnya dalam pembiayaan ini Nasabah dan BTM setuju untuk berbagi hasil atas pendapatan usaha tersebut. Risiko kerugian ditanggung oleh pihak BTM kecuali kerugian yang diakibatkan oleh kesalahan pengelola atau nasabah, kelalaian dan penyimpangan pihak nasabah seperti penyelewengan, kecurangan dan penyalahgunaan. Jenis usaha yang dapat dibiayai antara lain perdagangan, industri perumahan, pertanian dan lain-lain berupa usaha modal kerja dan investasi.<sup>78</sup>

## **2) Musyarakah**

Pembiayaan khusus untuk modal kerja, dimana dana dari bank merupakan bagian dari modal usaha nasabah dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.<sup>79</sup> Adapun Manfaat dari pembiayaan untuk usaha ini yaitu:

- a. Lebih menguntungkan karena berdasarkan prinsip bagi hasil
- b. Mekanisme pengembalian yang fleksibel sesuai dengan realisasi usaha.

Fasilitas yang didapat yaitu:

---

<sup>78</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarama Bandar Lampung, dicatat tanggal 21 Desember 2017 pukul 08.00.

<sup>79</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarama Bandar Lampung, dicatat tanggal 21 Desember 2017 pukul 08.00.

- a. Mekanisme pengembalian pembiayaan yang fleksibel (bulanan atau sekaligus diakhir periode)
- b. Bagi hasil berdasarkan perhitungan revenue sharing.

### **3) Murabahah**

Fasilitas penyaluran dana dengan system jual beli. BTM Bandar Lampung akan membelikan barang-barang halal apa saja yang nasabah butuhkan kemudian menjualnya kepada nasabah untuk diangsur sesuai dengan kemampuan nasabah. Produk ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan usaha (modal kerja dan investasi: pengadaan barang modal seperti mesin, peralatan, dll) maupun pribadi (misalnya pembelian kendaraan bermotor, rumah, dll)

### **4) Ijarah**

Yaitu fasilitas pembelian berupa sewa barang atau jasa dengan pembayaran secara angsuran. Fasilitas pembiayaan ijarah dapat digunakan untuk sewa tempat usaha, sewa kendaraan, pembayaran tenaga kerja, biaya kesehatan, pendidikan, dan lainnya.<sup>80</sup>

### **5) Hawalah**

Hawalah adalah transaksi mengalihkan utang-piutang, membantu supplier mendapatkan modal tunai agar dapat melanjutkan

---

<sup>80</sup> Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 20 September 2017 pukul 13.20.

produksinya. BTM mendapat penggantian biaya yang timbul atas jasa pemindahan piutang. Sebagai contoh supplier jagung menjual barangnya kepada pemilik pabrik pengolahan jagung yang akan dibayar dua minggu kemudian. Karena kebutuhan supplier akan likuiditas, ia meminta BTM untuk mengambil alih piutangnya. BTM pun akan menerima pembayaran dari pemilik pabrik pengolahan jagung dua minggu kemudian.

#### **c. Produk jasa**

Bill Payment atau Payment Point Online Bank (PPOB) adalah loket jasa pembayaran tagihan online yang tersebar di seluruh jaringan kantor BTM Lampung, sehingga memudahkan anggota dalam membayar tagihan-tagihan rutin bulanan: Tagihan PLN, Telkom, TV Kabel, BPJS, pembelian pulsa handphone hingga pembelian tiket pesawat.

### **B. Karakteristik Responden**

#### **a. Jenis Kelamin**

**Tabel 2**

#### **Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	5	33.33%
2	Perempuan	10	66.67%
Jumlah		15	100%

*Sumber: data primer diolah tahun 2018*

Berdasarkan keterangan pada tabel I dapat diketahui tentang jenis kelamin responden pegawai BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan berjumlah 10 orang atau sebesar 66.67% dan laki-laki berjumlah 5 orang atau sebesar 33.33%. Dari keterangan diatas menunjukan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden adalah perempuan.

**b. Pendidikan Terakhir Responden**

**Tabel 3**

**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP/MTs Sederajat	1	6.67%
2	SMA/SMK/MAN Sederajat	5	33.33%
3	Diploma I/ Diploma III	2	13.33%
4	Strata I	7	46.67%
Jumlah		15	100%

*Sumber: data primer diolah tahun 2018*

Berdasarkan data tabel II menunjukan bahwa pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden sebagian besar adalah Strata I Sederajat berjumlah 7 orang atau sebesar 46.67%. sedangkan responden yang SMP/MTs Sederajat adalah 1 orang atau 6.67%, SMA/SMK/MAN Sederajat berjumlah 5 orang atau 33.33%, dan Diploma I/Diploma III berjumlah 2 orang atau 13.33%.



c. Jabatan Responden

**Tabel 4**

**Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Wakil Sekertaris	1	6,67%
2	Kabag Keuangan	1	6,67%
3	Kadiv Personalia	1	6,67%
4	Kadiv Personal & Keuangan	1	6,67%
5	Castomer Service	1	6,67%
6	Marketing Range I	10	93,33
	Jumlah	15	100%

*Sumber: data primer diolah tahun 2018*

Berdasarkan data tabel III dapat diketahui tentang jabatan responden pegawai BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung yang diambil sebagai responden. Marketing Range I sebesar 93,33%. Wakil Sekertaris 6,67%, Kabag Keuangan 6,67%, Kadiv Personalia 6,67, Kadiv Personal & Keuangan 6,67% dan Castomer Service sebesar 6,67%.

**d. Unsur Penilaian**

**Tabel 5****Unsur Penilaian**

no	Interval (skala 100%)	Predikat
1	91%-100%	Sangat Baik
2	81%-90%	Baik
3	71%-80%	Cukup
4	61%-70%	Kurang
5	50%-60%	Sangat Kurang

**C. Karakteristik Jawaban Responden**

Deskripsi jawaban responden sebelum mengalami pengolahan data, penulis akan menyampaikan hasil distribusi jawaban responden berdasarkan pembagiannya : tingkat pendidikan, kompensasi, peningkatan kinerja.

**a. Tingkat Pendidikan****Tabel 6****Jawaban Responden**

NO	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		STS	TS	S	SS
A	TINGKAT PENDIDIKAN				
1	Menurut saya, pendidikan yang saya miliki sudah cukup untuk melayani nasabah			7	8

2	Saya percaya pendidikan yang saya miliki bisa menangani nasabah dengan baik			9	6
3	Pendidikan sangat bermanfaat dalam menangani kasus-kasus tertentu		1	8	6
4	Pendidikan yang saya miliki berpengaruh terhadap kinerja saya		6	5	4

- 1) Menurut saya, pendidikan yang saya miliki sudah cukup untuk melayani nasabah? Dari 15 responden sebanyak 7 menjawab setuju atau sebesar 46.47% dan 8 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 53.53%.
- 2) Saya percaya pendidikan yang saya miliki bisa menangani nasabah dengan baik? Dari 15 responden 9 menjawab setuju atau sebesar 60% dan 6 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 40%
- 3) Pendidikan sangat bermanfaat dalam menangani kasus-kasus tertentu? Dari 15 responden sebanyak 1 menjawab tidak setuju atau sebesar 6.67%, 8 responden menjawab setuju atau sebesar 53.33% dan 6 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 40%.
- 4) Pendidikan yang saya miliki berpengaruh terhadap kinerja saya? Dari 15 responden sebanyak 6 menjawab tidak setuju atau sebesar 40%, 4 responden menjawab setuju atau sebesar 26.67% dan 5 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 33.33%. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara

dengan ibu Supria Ningsih selaku kadiv keuangan yang sudah bekerja di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung selama 8 tahun. Ibu Supria Ningsih menjelaskan pada awal bekerja ia merupakan lulusan SMA dan pada saat itu ia ditempatkan sebagai marketing. Namun ia berkeinginan agar dapat melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi dengan harapan ia dapat memiliki ilmu yang lebih agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Ibu Supria Ningsih pun berhasil menyelesaikan pendidikan S1 nya, dengan ilmu yang dimilikinya saat itu ia berhasil meningkatkan kinerjanya dan pada saat itu ia di tempatkan sebagai staf keuangan seiring waktu berjalan kini ia telah menjadi kadiv keuangan di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pendidikan yang dimiliki sangat berperan dalam menangani dan melayani nasabah.

b. Kompensasi

**Tabel 7**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
B	KOMPENSASI				
1	Gaji yang diterima sesuai harapan		1	14	
2	Menurut saya kompensasi dapat meningkatkan		2	13	

	prestasi kerja				
3	Menurut saya kompensasi dapat memotivasi para karyawan			13	2
4	Menurut saya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan		2	12	1

Pada bagian kompensasi terdapat 5 pertanyaan untuk 15 responden dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) diantaranya :

- 1) Gaji yang diterima sesuai harapan? Dari 15 responden sebanyak 1 menjawab tidak setuju atau sebesar 6.67% dan 14 setuju responden menjawab sangat setuju atau sebesar 93.33%.
- 2) Menurut saya kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja? Dari 15 responden sebanyak 2 menjawab tidak setuju atau sebesar 13.33% dan 13 setuju responden menjawab sangat setuju atau sebesar 86.67%.
- 3) Menurut saya kompensasi dapat memotivasi para karyawan? Dari 15 responden sebanyak 13 menjawab setuju atau sebesar 86.67 % dan 2 sangat setuju responden menjawab sangat setuju atau sebesar 13.33%.
- 4) Menurut saya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan? Dari 15 responden sebanyak 2 menjawab tidak setuju atau sebesar 13.33%, 12 responden menjawab setuju atau sebesar 80% dan 1 responden menjawab

sangat setuju atau sebesar 6.67%. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Dedi Santoso selaku marketing yang sudah bekerja selama hampir 2 tahun di BTM Bina Masyarakat Utama Bandar Lampung. Beliau menjelaskan pada awal-awal ia bekerja gaji yang di dapatkan tidak sebesar pada saat ini, gajinya terus bertambah ialah dikarenakan ia bekerja selalu melebihi harapan yang di tentukan oleh perusahaan dan dihargai dengan memberikan bonus. Beliau juga mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kompensasi yang diberikan dapat berperan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya kompensasi yang diberikan mereka dapat termotifasi dalam meningkatkan kinerjanya.

#### c. Peningkatan Kinerja

**Tabel 8**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	ST
C	PENINGKATAN KINERJA				
1	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu			14	1

2	Mutu dan hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan		2	7	6
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya			11	4
4	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan			9	6

- 1) Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya? Dari 15 responden sebanyak 14 menjawab setuju atau sebesar 93.33% dan 1 sangat setuju responden menjawab sangat setuju atau sebesar 6.67%.
- 2) Mutu dan hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan? Dari 15 responden sebanyak 1 menjawab tidak setuju atau sebesar 6.66%, 7 responden menjawab setuju atau sebesar 46.67% dan 7 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 46.67 %.
- 3) Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya? Dari 15 responden sebanyak 1 menjawab tidak setuju atau sebesar 6.6%, 9 responden menjawab setuju atau sebesar 60% dan 5 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 33.33%.



4) Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan? Dari 15 responden sebanyak 2 menjawab tidak setuju atau sebesar 13.33%, 7 responden menjawab setuju atau sebesar 46.67% dan 6 responden menjawab sangat setuju atau sebesar 40%.

Berdasarkan pemamparan hasil kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan BTM BiMU Bandar Lampung.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

#### **A. Peran Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.**

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Hal-hal yang melekat pada diri seseorang seperti keterampilan, pengetahuan, dan lain sebagainya merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset (pendidikan) makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja. Peningkatan kinerja mereka ditunjang oleh pendidikan. Dengan demikian pendidikan dapat di pakai sebagai mutu tenaga kerja.<sup>81</sup>

Pendidikan merupakan pengembangan sumber daya untuk meningkatkan total dari karyawan diluar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama ini. Oleh sebab itu pendidikan karyawan dirancang dan diadakan untuk para karyawan yang akan menempati jabatan atau posisi baru.

Tingkat pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDA untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

---

<sup>81</sup> Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.93.

Di samping itu pula, tingkat pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi pertimbangan dalam penempatan dimana orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Menurut Grossmann, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin mudah dalam mereka menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi sehingga akan meningkatkan produktifitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga.<sup>82</sup> Didin Saripudin mendefinisikan pendidikan merupakan jalan menuju kemajuan dan pencapaian kesejahteraan sosial dan ekonomi.<sup>83</sup>

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti didapat hasil bahwa sebanyak Strata I Sederajat sebesar 46.67%. sedangkan Diploma I/Diploma III berjumlah 13.33%., SMA/SMK/MAN Sederajat berjumlah 33.33%, dan SMP/MTs Sederajat adalah 6.67%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang dimiliki oleh BTM BiMU Bandar Lampung dapat dikatakan sudah baik dari segi pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Juni Dwi Astono, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Dinan Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah”. Berdasarkan hasil

---

<sup>82</sup> Grossmann Gregory, *Manajemen Eksekutif*, (Jakarta, Proffesional Books, 1999), hlm. 108.

<sup>83</sup> Didin Saripudin, “Pembangunan Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia”. Makalah disajikan dalam Internasional *Seminar on Lifelong Education (ISLE)*, Tanggal 22-23 Agustus 2008 di Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, hlm. 4

penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada perubahan signifikan positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum Provinsi Kalimantan Tengah. Karena pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan guna meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

#### **B. Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.**

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kerja dan kinerja. Kompensasi berhubungan dengan imbalan yang diterima seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sejumlah organisasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Karena salah satu aspek mendasar seseorang untuk bekerja menjadi karyawan pada suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan biaya hidup yang lebih. Dengan memberikan kompensasi yang layak akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan kerja keras yang telah dilakukan mereka telah dihargai oleh perusahaan. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk menarik daya tarik kepada para pelamar tingkat pembayaran harus

*responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

Para karyawan dapat keluar jika keserasan kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang sangat tinggi. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud, keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain.

Edy Sutrisno dalam bukunya mengatakan bahwa dengan adanya peningkatan kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur peningkatan kinerja kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dari data yang ada menunjukkan bahwa karyawan BTM BiMU telah memenuhi salah satu indikator peningkatan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan angket yang telah dikumpulkan oleh penulis dimana 100% karyawan telah menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Dari data yang ada menunjukkan bahwa karyawan BTM BiMU telah memenuhi salah satu indikator peningkatan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan angket yang telah dikumpulkan oleh penulis dimana 93,34% karyawan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dicapai.

### 3. Mutu

Dari data yang ada menunjukkan bahwa karyawan BTM BiMU telah memenuhi salah satu indikator peningkatan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan angket yang telah dikumpulkan oleh penulis dimana 93,34% karyawan mengaku mutu dan hasil kerja selalu memenuhi standar yang ditetapkan.

### 4. Pengembangan Diri

Dari data yang ada menunjukkan bahwa karyawan BTM BiMU telah memenuhi salah satu indikator peningkatan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan angket yang telah dikumpulkan oleh penulis dimana 93,34% karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Dengan demikian jelas bahwa pendidikan dan kompensasi mempunyai peran dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan tetap BTM BiMU Bandar Lampung. Hasil dari kuesioner inipun sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ratih Wisnuwardni, “insentif uang tunai dan peningkatan kinerja kader posyandu” Study ini mengkaji peningkatan kinerja kader posyandu. Studi ini menyimpulkan bahwa isentif uang tunai dapat meningkatkan kinerja kader posyandu. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil

kuesioner diatas bahwa 95.55% responden mengalami peningkatan kinerja, hal tersebut tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh BTM BiMU Bandar Lampung serta tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan BTM BiMU Bandar Lampung.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada pembahasan skripsi ini maka selanjutnya penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan BTM BiMU Bandar Lampung karena tingkat pendidikan mempunyai kaitan erat dengan produktifitas. Hal ini didasari dari pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti didapat hasil bahwa sebanyak Strata I Sederajat sebesar 46.67%. sedangkan Diploma I/Diploma III berjumlah 13.33%., SMA/SMK/MAN Sederajat berjumlah 33.33%, dan SMP/MTs Sederajat adalah 6.67%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang dimiliki oleh BTM BiMU Bandar Lampung dapat dikatakan sudah baik dari segi pendidikan.
2. Kompensasi memiliki peran penting dalam dalam sebuah perusahaan dan juga bagi karyawannya. Dengan demikian jelas bahwa pendidikan dan kompensasi mempunyai peran dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan tetap BTM BiMU Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner bahwa 95.55% responden mengalami peningkatan kinerja, hal tersebut tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh

BTM BiMU Bandar Lampung serta tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan BTM BiMU Bandar Lampung.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang penulis urikan diatas sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai berikut :

3. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan di BTM BiMU Bandar Lampung sudah relatif baik dan tentunya hal tersebut sangat berperan pada kinerja mereka, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat pengetahuan dan keahlian seseorang. Maka penting bagi BTM BiMU Bandar Lampung untuk memiliki karyawan dengan tingkat pengetahuan dan keahlian yang tinggi agar tetap dipertahankan dan dikembangkan agar menjadi lebih baik.
4. Pemberian kompensasi di BTM BiMU Bandar Lampung secara keseluruhan sudah tergolong baik perlu dijaga dan ditingkatkan. Namun untuk lebih meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan penyempurnaan system pemberian kompensasi yang saat ini berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Saefudin, *Ekonomi dan Masyarakat Dalam Perspektif Islam*, Rajawali, Jakarta, 2010)

Anjar, akibat jatuhnya lehman, <http://suara.karyaOnline.htm> (diakses 18 Nopember 2015).

Departemen Agama RI, *Mushap Al-Qura'an Terjemahan*, (Jakarta: al hudda,2005)

Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2007)

Didin Saripudin, "Pembangunan Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia".

Makalah disajikan dalam Internasional *Seminar on Lifelong Education (ISLE)*, Tanggal 22-23 Agustus 2008 di Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

Dr.M.Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada,2012)

Dokumentasi KSPPS Baitut Tamwil Muhammadiyah BiMU Sukarame Bandar Lampung, dicatat tanggal 20 September 2017 pukul 13.20.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2011)

Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metode Penelitian Pendekatan Praktik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2010)

Grossmann Gregory, *Manajemen Eksekutif*, (Jakarta, Proffesional Books,1999),

Husain usmani, *metodelogi penelitian sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

Irawan dan Suparmoko, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta, Bpfe-Yogyakarta, 2002)

Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian Skripsi, tesis, disertasi karya ilmiah*,  
(Jakarta:kencana,2011)

Justin G. Longenecker, Carlos W. Moore, dan J.William Petty, *Kewirausahaan  
Manajemen Usaha Kecil*

Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam  
Organisasi*, (Jakarta:PT. Grasindo, 2006),hlm 248

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional,  
Balai Pustaka, 2002

Kementrian Ristekdikti RI, Puspawarna Pendidikan Tinggi Indonesia (Jakarta,  
Kementrian Ristekdikti RI, 2016)

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya,  
2001)

Muchdarsyah Sinungan, *Peningkatan kinerja Apa dan Bagaimana Edisi 2*, (Jakarta:  
Bumi Aksara, 2000)

Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Berbasis Revisi*, (Jakarta:  
Rajawali Pers, 2008)

Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP  
YKPN, 2005)

Peraturan Presiden Republik Indonesia, Nomor 14, Tahun 2015, Tentang Kementrian  
Pendidikan dan Kebudayaan, Pasal 2.

Rober L.Malthis Jhon II. Jackson, *Manajmen Sumber Daya Manusia Buku 2*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002)

Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju,2004)

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Renika Cipta,2009).

Sadomo dkk, *Manajemen Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo,1993)

Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)

Sondang P. Siagian, *Kiat meningkatkan Peningkatan kinerja Kerja*, (Jakrta, Rineka Cipta Cet.2009)

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta,2014)

Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan syari'ah Produk-Produk dan Aspek Hukumnya*, (Jakarta: Kencana Prenadia Group, 2014)

Triwiyanto dan Ulfatin, *Manjemen Sumberdaya Manusia Bidang Pendidikan*, (Depok, Rajagrafindo Persada,2016)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (1)

Usman Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2003)

Usmara, *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Asmara Books,2010)

V.Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta :

Pustaka Baru Press, 2015)

Wibowo, *Manajemen kinerja edisi ketiga*, (Jakarta: Pers,2010)



# LAMPIRAN - LAMPIRAN





PENYEBARAN KUESIONER DI BTM BINA MASYARAKAT UTAMA  
BANDAR LAMPUNG





